



Política de Conflicto de Interés



I. Objeto.....	3
II. Alcance	3
III. Documentos Relacionados	3
IV. Definiciones.....	3
V. Responsabilidades	4
VI. Procedimiento de actuación ante un conflicto de interés	5
VII. Aprobación	8



I. Objeto

La Política de Conflictos de Interés tiene por objeto desarrollar lo señalado en el Código de Ética de Gas Sur S.A. (“Gas Sur”), que establece que los Trabajadores deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de Gas Sur, evitando situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa.

La presente Política establece las pautas de actuación que deben seguir los Trabajadores ante una situación de conflicto de interés, basándose en los principios de lealtad, abstención y transparencia para la resolución de estas situaciones.

II. Alcance

Esta Política se aplica a todos los Trabajadores Gas Sur y en aquellas empresas o entidades sobre las que tiene la responsabilidad en su operación o gestión.

III. Documentos de Referencia

- Código de Ética
- Política Anticorrupción
- Política de Compliance

IV. Definiciones

- **Conflicto de interés:** Los conflictos de interés consisten en aquellas circunstancias donde los intereses personales de los Trabajadores, de forma directa o indirecta, son contrarios, entran o pueden entrar en colisión real o aparente con los intereses de la compañía, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o le involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la compañía.

El conflicto de interés puede ser directo (cuando es el propio Trabajador quien se encuentra en conflicto) o indirecto (cuando se produce por un familiar o persona cercana del Trabajador, o sus actividades comerciales propias).

- **Trabajador:** Cualquier trabajador o ejecutivo de Gas Sur.
- **Tercero:** Cualquier contraparte, ya sea cliente, proveedor, o socio de negocio o de cualquier otra índole, de carácter público o privado, que tenga relación directa o indirecta con Gas Sur incluida cualquier Autoridad o Empleado Público.



- **Autoridad o Empleado Público:** Aquellas personas que ejercen o han ejercido hasta un año del término, un cargo, posición o función al servicio de las Administraciones Públicas, empresas públicas u organizaciones internacionales, titulares de un cargo público y, en general, todas las personas que participen en el ejercicio de funciones públicas. También lo serán (i) las personas nombradas por autoridades gubernamentales u otras entidades para ejecutar tareas de las administraciones públicas en su nombre y representación, ya sea a título personal o a través de empresas públicas, privadas o mixtas, así como (ii) los miembros de partidos políticos con representación en parlamentos u órganos de gobierno de cualquier ámbito, y (iii) sus familiares más próximos y allegados. En caso de duda acerca de la calidad de autoridad o funcionario público de una persona, deberá entenderse que lo es.

V. Responsabilidades

El equipo ejecutivo de Gas Sur debe fomentar la difusión, el conocimiento y el cumplimiento de la presente Política de Conflictos de Interés, siendo responsable de su correcta aplicación.

El **Comité de Ética y Cumplimiento** se responsabiliza, con el apoyo del Encargado de Prevención, de velar por el cumplimiento de esta Política, su difusión y conocimiento por todos los Trabajadores, y de velar por la correcta aplicación de los criterios de lealtad, abstención y transparencia en la resolución de los conflictos que afecten o puedan afectar de manera relevante a Gas Sur.

La **Unidad de Personas** será responsable de aportar información, a requerimiento del Encargado de Prevención de Delitos, sobre los Trabajadores que comuniquen vinculaciones directas o indirectas con terceros, y valorar las implicaciones, si las hubiera, de las propuestas de resolución que se efectúen a las situaciones de conflicto de interés.

Encargado de Prevención de Delitos se ocupará de la formación y difusión de esta Política entre todos los Trabajadores y dará respuesta a todas las consultas que le sean formuladas en relación con la interpretación de esta norma y las medidas aplicables en caso de ser necesario. Asimismo, deberá conservar documentadas todas las notificaciones recibidas y su resolución.

Corresponde a los **Trabajadores** conocer y cumplir la Política de Conflictos de Interés y consultar o reportar cualquier duda o posible incumplimiento observado a través del Canal de denuncias. Deberá igualmente aplicar las medidas que en su caso se determinen para mitigar el conflicto de interés y comunicar cualquier modificación de las circunstancias concurrentes.



VI. Procedimiento de actuación ante un conflicto de interés

La resolución de los conflictos de interés en Gas Sur se ajustará a los principios y procedimiento siguientes:

1. Principios generales

Los Trabajadores de Gas Sur deberán realizar su actividad de acuerdo con las pautas de actuación recogidas en el Código de Ética y, en cumplimiento de su deber de lealtad, deberán anteponer en toda conducta profesional como Trabajador los intereses de Gas Sur a sus intereses personales.

Se debe tener presente que los conflictos de interés no tienen necesariamente una connotación negativa, en la medida que se administren los riesgos involucrados en forma adecuada y oportuna.

En este sentido, los Trabajadores de Gas Sur deberán actuar conforme a los siguientes principios:

Lealtad: Actuar en todo momento con honradez y honestidad, independientemente de los intereses propios o ajenos.

Así, los Trabajadores deberán actuar en todo momento de buena fe y con lealtad a Gas Sur, con independencia de intereses propios o de personas que puedan estar vinculadas a ellos.

Abstención: No intervenir ni influir en la toma de decisiones sobre aquellas cuestiones que puedan generar un posible conflicto de interés.

Así, los Trabajadores deberán abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que se refieran o afecten a Terceros o al propio Trabajador y cuya participación en las mismas le pueda situar en una posición de conflicto de interés.

Transparencia: Comunicar debidamente cualquier potencial situación de conflicto de interés que pudiera producirse.

Así, los Trabajadores deberán informar sobre los conflictos de interés en los que puedan incurrir, por los canales que se indican en esta Política (apartado VI.4).

2. Situaciones de conflictos de interés

Los conflictos de interés se originan por la interacción de los Trabajadores de Gas Sur, en el ejercicio de sus responsabilidades profesionales, con Terceros o con otros

Trabajadores entre los que exista una relación familiar, de cercanía o de negocios que pudiera suponer, incluso aunque sea de una forma aparente y no efectiva, un conflicto entre los intereses personales y las obligaciones profesionales.

La situación de conflicto de interés con Terceros podrá aparecer cuando exista vinculación directa del Trabajador o indirecta a través de familiares o personas cercanas en los órganos de gobierno, o en estructuras organizativas del Tercero, o en Terceros en los que tenga un interés financiero o económico.

Asimismo, relaciones familiares o de cercanía entre empleados en situación de dependencia jerárquica o relación de servicio, o vínculos de carácter profesional con exempleados que prestan servicios a Gas Sur, podrían dar lugar a situaciones de conflicto de interés.

A los efectos de esta Política, a continuación, se detallan los ámbitos en los que existe una mayor probabilidad de que se presenten situaciones de conflicto de interés, no siendo la relación limitativa sino ejemplificativa, al poder producirse más situaciones de las aquí enumeradas:

- Proveedores de productos o servicios y subcontratistas.
- Entidades donatarias o patrocinadas por Gas Sur.
- Clientes industriales y nuevas edificaciones.
- Autoridades o Empleados Públicos.
- Ventas, adquisiciones y fusiones, en caso de vínculos con socios o con los titulares de los activos objeto de la operación.
- Vinculación con empresas en concurrencia con actividades de análoga naturaleza a las de Gas Sur.
- Realización de actividades formativas, exposiciones, foros u otros eventos de naturaleza similar por parte de los Trabajadores a título personal.
- Reclutamiento y selección de personal.

Supuestos específicos: Se indican a continuación, a modo de ejemplo, supuestos concretos de conflicto de interés:

- Intervenir en el proceso de adopción de decisiones en actividades o transacciones de cualquier tipo en las que tengan un beneficio directo o indirecto.
- Hacer uso de la información a la que se tenga acceso por su actividad profesional, para el desarrollo de actividades distintas o en beneficio de un tercero.
- Utilizar indebidamente el nombre de Gas Sur o hacer valer su posición para



influir indebidamente en la realización de una actividad o servicio que le beneficie directa o indirectamente.

- Desarrollar cualquier actividad por cuenta propia o ajena que pueda suponer una competencia real o potencial para Gas Sur.
- Cualquier otra situación de conflicto de interés no especificada en este apartado deberá seguir los principios establecidos en esta política.

3. Procedimiento

El Trabajador que crea que puede encontrarse en una situación de conflicto de interés deberá:

Abstenerse: de tomar ninguna decisión sobre la situación objeto de conflicto de interés.

Comunicar: la situación, aportando información suficiente y precisa para poder entender el alcance del conflicto.

El Comité de Ética y Cumplimiento analizará en conjunto con la jefatura del Trabajador la situación y determinarán si existe o no conflicto de interés, y en este caso, propondrán **medidas adecuadas** para evitar ese conflicto. Se comunicará esta decisión al Trabajador lo antes posible.

El Trabajador deberá cumplir con las medidas propuestas, y deberá comunicar al Encargado de Prevención de Delitos cualquier **actualización o modificación** de las circunstancias que concurran.

4. Comunicación

El Trabajador que encuentra o crea que pueda encontrarse en una situación de conflicto de interés deberá comunicarlo a su jefatura directa, y al Encargado de Prevención de Delitos.

5. Irregularidades e incumplimiento

Si se observa cualquier posible irregularidad relacionada con la presente Política, los Trabajadores deberán informar a su jefatura y al Comité de Ética y Cumplimiento, o bien pueden entregar la información al canal de denuncias que la empresa ha puesto a disposición.

En caso de incumplimiento de las disposiciones de esta Política se dará traslado a la unidad Personas de Gas Sur a objeto que se evalúe la procedencia de sancione disciplinarias.



VII. Aprobación

La Política de Conflicto de Interés ha sido aprobada por el Directorio de Gas Sur con fecha

